

第 1 章 調査研究の概要

第1章 調査研究の概要

第1節 背景と目的

各産業分野における生産性向上が求められる中で、ハロートレーニング(公的職業訓練)については、特にものづくりを基盤とした製造業を中心とする産業界から注目されており、離職者訓練のほか高度な在職者訓練・学卒者訓練の更なる質の向上を図ることも期待されているところである。

しかしながら、生産性向上を担う人材育成が求められる中で、ハロートレーニングを支えるテクノインストラクター(職業訓練指導員)を志す者が少なく、公共職業訓練施設を運営する都道府県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下、「機構」という。)において、その安定的な確保に苦慮している状況である。今後、テクノインストラクターの高年齢化(50歳以上4割超)に加えて、一層の人員不足が進めば、訓練の硬直化や業務過多によるスキルアップ訓練の受講機会喪失等の影響から、ハロートレーニングの質の低下につながる懸念される(図1-1)。そのため、産業界に必要とされるハロートレーニングを実施する原動力となるテクノインストラクターの安定的な確保に向けた取組みとして、若年層及び中堅層のテクノインストラクターになるための素養及び実務経験を有する者に、効果的かつ継続的にテクノインストラクターの仕事内容等の周知を図ることが必要となっている。

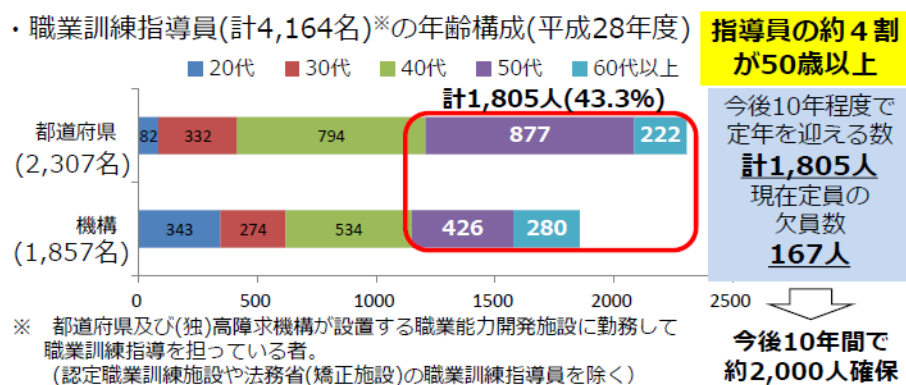


図1-1 テクノインストラクターの年齢構成(平成28年度)¹

¹ 労働政策審議会人材開発分科会(第15回)資料、「今後のテクノインストラクターの継続的安定的な養成・確保について」、厚生労働省ホームページ, 2019-4.

周知を図るにあたり、第一に、テクノインストラクターの特徴や魅力、更にはキャリアプランや人材育成の仕組みなど、テクノインストラクターのあり方を明らかにすることが重要となる。第二に、対象者を特定し、効果的な周知方法や周知ルートを検討することが必要となる。第三に、テクノインストラクターの魅力などを伝えるツールの活用や各種イベント等でのPRなど、対象者に対し、的確な手段で情報を提供することが効果的だと考えられる。

以上の背景を踏まえ、本調査研究では、テクノインストラクターのあり方(特徴や魅力、キャリアプランや人材育成の仕組みなど)を明らかにした上で、的確な情報を必要としている者に対して周知する仕組みを構築することにより、対象者からテクノインストラクターを目指す人材を安定的に確保すること及びテクノインストラクターのスキルアップによるハロートレーニングの更なる質の向上を図ることを目的とする。

第2節 調査研究の概要

2-1 調査研究の概要

(1) テクノインストラクター数の今後

図1-1は、都道府県及び機構が設置している職業能力開発施設に勤務し、職業訓練を担当している者(認定職業訓練施設や矯正施設のテクノインストラクターを除く)の年齢構成に係るデータである。これより、テクノインストラクターの約4割が50歳以上であり、平成28年度からの10年間で、新たに約2,000人のテクノインストラクターの確保が必要な状況となっている。しかしながら、ここ最近の応募状況は定員を満たしておらず、テクノインストラクターの安定的な確保が喫緊の課題である。

(2) 訓練指導経験の蓄積及び質の向上

テクノインストラクターは、早期の段階から現場(能力開発施設)へ配属され訓練指導に従事することで訓練技法の吸収とノウハウを継承してきた。また、人材育成ニーズへ柔軟に対応するため産業界のニーズを絶え間なく把握することで、訓練の質の向上に努めてきた。

(3) 技能・技術のスキルアップ

テクノインストラクターは、技術革新により多様化・高度化する職業訓練をおこなうだけでなく、地域の人材ニーズに基づく職業訓練計画の策定、訓練指導、就職支援、訓練内容の評価・改善などの幅広い能力が求められている。特に、ものづくり分野の職業能力開発を推進する上で専門分野の常に新しい技能・技術を自ら修得することが求められている。

2-2 調査研究の進め方

本調査研究は、厚生労働省の依頼に基づき、テクノインストラクターを目指す人材を安定的に確保するための募集広報手法の策定及びハロートレーニングの更なる質の向上を図ることを目的とし、図1-2に示すフローに沿って本研究を進めた。

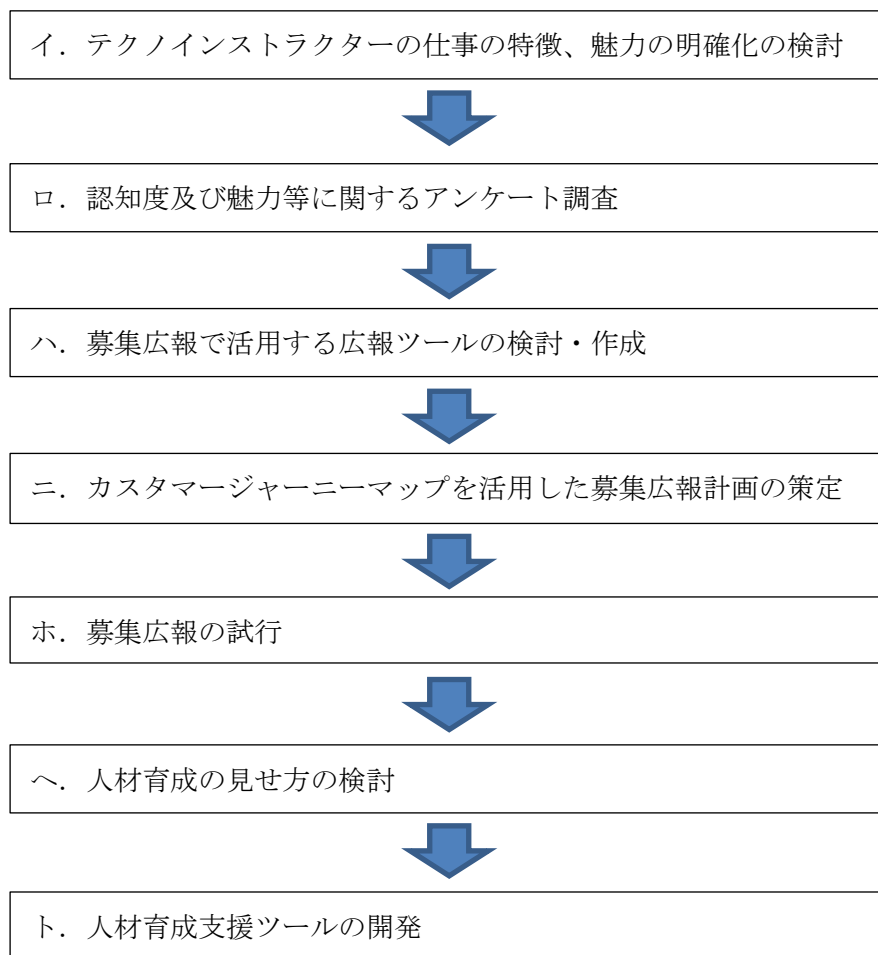


図1-2 調査研究の進め方

イ. テクノインストラクターの仕事の特徴や魅力の洗い出し及びテクノインストラクターとしてありたい姿の検討からテクノインストラクターのブランド化を確立する。

ロ. 調査等から把握した課題を解決するため、認知度の向上及び魅力を発信する広報ツールを検討する。

ハ. ホームページの開設、視覚的に分かりやすい広報ツール(動画コンテンツ、ポスター、リーフレット、フライヤー)及びカスタマージャーニーマップを開発する。

ニ. カスタマージャーニーマップを活用した募集広報計画を策定する。

ホ. 開発した募集広報ツールを活用した募集広報の試行を実施する。

へ、テクノインストラクター向けのチェック式自己評価による専門スキルの明確化並びに職業能力開発総合大学校(以下、「職業大」という。)が実施する職業訓練指導員研修(以下、「指導員研修」という。)を活用したスキルアップを促すツールの開発を検討する。

2-3 研究会及び作業部会の設置

職業大基盤整備センター(以下、「基盤センター」という。)に「テクノインストラクターの安定確保に係る研究会」(以下、「研究会」という。)を設置した。研究会の委員構成は、民間企業有識者1名、都道府県職員(管理職)2名、厚生労働省職員2名、機構訓練施設職員(管理職)3名及び職業大教授1名とした。

また、研究会の下に「テクノインストラクターの安定確保に係る作業部会」(以下、「作業部会」という。)を設置した。作業部会の委員構成は、優れた専門性を有する6府県及び機構のテクノインストラクター等18名とし、ファシリテーターとして職業大教授1名を加えた。

調査研究期間は3年間でスケジュール及び議題は以下の通りである。

○第1回研究会

日 程：平成30年6月12日(火)

場 所：職業大基盤センター 会議室1

議 題：イ. 研究会設置について

ロ. 調査研究の概要及び調査研究方針について

ハ. テクノインストラクター情報総合Webサイト(仮称)について

ニ. テクノインストラクターの仕事の特徴、魅力の明確化について

ホ. 広報ツール及び広報手段について

○第1回作業部会

日 程：平成30年10月1日(月)～2日(火)

場 所：職業大基盤センター 会議室1

議 題：イ. 調査研究と作業部会の概要について

ロ. グループワーク(テクノインストラクターのブランディング)

○第2回研究会

日 程：平成30年10月24日(水)

場 所：職業大3号館 3106

議 題：イ. テクノインストラクターの安定確保に向けた広報計画について

ロ. 第1回作業部会開催報告について

ハ. テクノインストラクターのブランディングについて

○第3回研究会

- 日 程：平成31年3月7日(木)
場 所：職業大基盤センター 共用棟2階会議室1
議 題：イ. テクノインストラクターの安定確保に向けた広報計画について
ロ. テクノインストラクター総合情報サイトについて
ハ. カスタマージャーニー(若者向け、中堅者向け)の検討
ニ. 今年度の取組み状況報告及び次年度の方針について

○第4回研究会

- 日 程：令和元年7月22日(月)
場 所：職業大基盤センター 共用棟2階会議室1
議 題：イ. これまでの調査研究の取組み報告について
ロ. 今年度の調査研究における取組みについて
ハ. テクノインストラクターの安定確保に向けた効果的な募集広報計画に関する検討

○第5回研究会

- 日 程：令和元年10月30日(水)
場 所：職業大基盤センター 共用棟2階会議室1
議 題：イ. 募集広報計画の策定(カスタマージャーニーマップ)の検討
ロ. テクノインストラクターのキャリアパス・人材育成の仕組みの見せ方の検討

○第6回研究会

- 日 程：令和2年1月23日(木)
場 所：職業大1号館 中会議室
議 題：イ. テクノインストラクターのキャリアパスの見せ方の検討
ロ. テクノインストラクターの研修を含めた人材育成の仕組みの見せ方の検討
ハ. テクノインストラクター総合情報サイトの訪問及び改修の状況について

○第7回研究会

日 程：令和2年9月8日(火)

場 所：職業大基盤センター 共用棟2階会議室1

議 題：イ. 2年間の調査研究の取組みについて

ロ. 人材育成を支援するツールの開発について

ハ. カスタマージャーニーマップを活用した募集広報の実施について

ニ. テクノインストラクター総合情報サイトの開発及びブラッシュアップについて

○第8回研究会

日 程：令和3年1月29日(金)

場 所：Web会議

議 題：イ. テクノインストラクター募集広報の試行結果の報告

ロ. テクノインストラクター人材育成支援ツール(仮称)の開発の結果の報告

ハ. テクノインストラクター総合情報サイトについて

ニ. 今後の予定

第3節 本調査研究報告書の構成

本報告書の構成は5章からなり、第1章では、本調査研究の背景と目的、調査研究手法と実施内容について述べる。そして、研究会の開催概要とスケジュールについて記載する。

第2章では、テクノインストラクターのブランディングをおこない、仕事の特徴、魅力を明確化し認知度向上に向けた取組みについて報告する。

第3章では、広報ツールを活用した募集広報の試行の結果について報告する。

第4章では、テクノインストラクターの人材育成の仕組みについて報告及びハロートレーニングの質の向上に係る人材育成のために開発したツールについて報告する。

最後に第5章では、総括として今後テクノインストラクターを安定的に確保していくための提言をおこなう。